

Inklusion braucht Beteiligung

Zu viele Unternehmen beschäftigen gar keine Schwerbehinderten, in vielen anderen fehlt die Schwerbehindertenvertretung.

Im Herbst werden, wie alle vier Jahre, die Schwerbehindertenvertretungen neu gewählt. Allerdings längst nicht in allen Betrieben, wie eine aktuelle WSI-Studie von Wolfram Brehmer und Florian Blank zeigt. Denn zum einen beschäftigen viele Unternehmen gar keine Schwerbehinderten oder ihnen rechtlich gleichgestellte Personen – oder weniger, als die gesetzliche Quote vorsieht. Zum anderen wird der Anspruch auf die Einrichtung einer Schwerbehindertenvertretung, die Menschen mit Behinderung unterstützt und als ihr Sprachrohr wirken soll, auch dort nicht überall eingelöst, wo genügend Wahlberechtigte arbeiten.

Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten sind in der Regel verpflichtet, fünf Prozent ihrer Stellen mit Menschen zu besetzen, denen das Versorgungsamt einen Grad der Behinderung von mindestens 50 auf einer bis 100 reichenden Skala attestiert. Auch Menschen mit geringerem Behinderungsgrad können diesen Schwerbehinderten gleichgestellt werden; darüber entscheidet die Arbeitsagentur. Wer die Vorgaben als Arbeitgeber nicht erfüllt, muss eine Ausgleichsabgabe zahlen.

Dennoch haben es schwerbehinderte Menschen – in Deutschland etwa 7,8 Millionen – auf dem Arbeitsmarkt schwer. Die Erwerbstätigkeit Behinderter bleibt deutlich hinter der nicht-behinderter Menschen zurück. Nach Daten der Bundesagentur für Arbeit erfüllen 62 Prozent der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft die Quote nicht oder nicht vollständig und zahlen stattdessen die Ausgleichsabgabe. Bei den öffentlichen Arbeitgebern sind es 39 Prozent.

Besser mit Mitbestimmung

Die WSI-Untersuchung auf Basis einer repräsentativen Befragung von mehr als 3200 Betriebs- und Personalräten zeigt, dass mitbestimmte Betriebe dabei im Vergleich zu denen ohne Betriebsrat spürbar besser abschneiden. Betriebsräte in der nicht-gemeinnützigen Privatwirtschaft sagen zu 59 Prozent, dass ihr Arbeitgeber die Fünf-Prozent-Vorgabe erfüllt, unter den befragten Personalräten konstatieren das knapp 82 Prozent. „Offensichtlich sind mitbestimmte Betriebe besser darin, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen in Arbeit zu integrieren“, so Brehmer und Blank.

Dennoch besteht auch in mitbestimmten Betrieben Nachholbedarf. Das macht eine weitere Auswertungsebene der Befragung deutlich: Im Durchschnitt kommen lediglich der öffentliche Dienst und gemeinnützige Betriebe auf

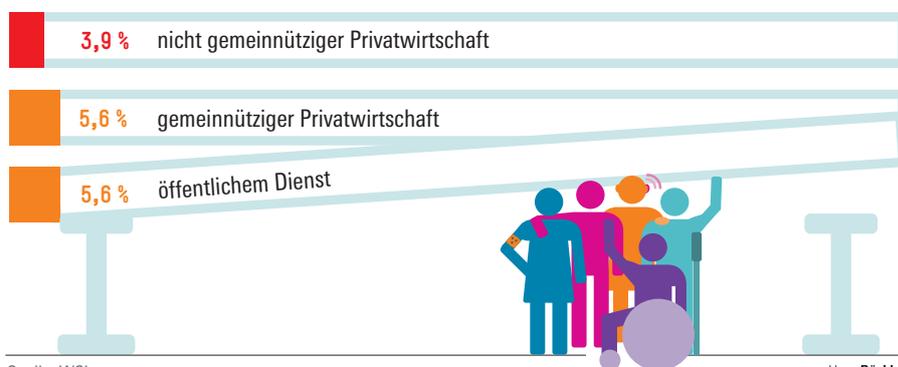
Beschäftigungsquoten von gut fünf Prozent. In den mitbestimmten Betrieben der gewinnorientierten Privatwirtschaft hingegen machen Schwerbehinderte oder ihnen Gleichgestellte nur 3,9 Prozent der Beschäftigten aus. Hier finden sich mit 11,6 Prozent auch häufiger Betriebe, die gar keine Schwerbehinderten beschäftigen. Besonders häufig kommt dies in kleineren Betrieben vor.

Handlungsauftrag für Betriebsräte

In Betrieben oder Dienststellen mit fünf Schwerbehinderten oder mehr sollen diese gemäß dem Neunten Sozialgesetzbuch eine Schwerbehindertenvertretung wählen. Laut WSI-Erhebung geschieht dies immerhin in drei Viertel der betreffenden kommerziellen, mitbestimmten Betriebe. Je mehr Schwerbehinderte es im Betrieb gibt, des-

Inklusion: Kommerzielle Wirtschaft reißt die Latte

So viele Schwerbehinderte oder ihnen Gleichgestellte beschäftigen Betriebe in ...



Quelle: WSI 2022

Hans Bäckler
Stiftung

to eher existiert eine Vertretung. „Umgekehrt könnte eine Schwerbehindertenvertretung auch zu einem höheren Anteil schwerbehinderter Beschäftigter beitragen“, schreiben Brehmer und Blank. In jedem Fall bestehe für Betriebs- und Personalräte dort, wo Menschen mit Behinderung bislang nicht repräsentiert sind, „ein klarer Handlungsauftrag“. So will es auch das Sozialgesetzbuch: Betriebs- und Personalräte „wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin“. <

Quelle: Wolfram Brehmer, Florian Blank:
Beschäftigung von Schwerbehinderten und ihre Vertretung im Betrieb,
WSI Policy Brief Nr. 71, September 2022 [Link zur Studie](#)